

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета первичной организации работников УдГУ Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

«» А.Е. Анисимов
2015 год

УТВЕРЖДЕНО:

Решением Ученого совета УдГУ

Протокол № 9 от 27 октября 2015 г. *фел*

Председатель Ученого совета УдГУ

Ректор  И.В. Мерзлякова

«» 2015 год

Положение

об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта» (далее – Положение) разработано в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Удмуртский государственный университет» (далее – УдГУ, Университет) в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н;
- Планом мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки", утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р;
- Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Удмуртский государственный университет»;
- Коллективным договором ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»;
- Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»;
- Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ.

1.2. Настоящее Положение определяет критерии и порядок проведения процедуры оценки эффективности деятельности работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Удмуртский государственный университет» (далее – «Работники»), а также порядок осуществления стимулирующих выплат Работникам с целью реализации условий эффективного контракта.

1.3. Целью осуществления оценки эффективности деятельности Работников является получение обобщенной характеристики результативности и качества определенного направления (вида) деятельности Работника при выполнении им своих должностных обязанностей.

1.4. Основными задачами настоящего Положения являются:

1.4.1. систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности Работников в рамках выполнения ими должностных обязанностей;

1.4.2. повышение результативности и качества выполняемой Работниками работы, создание условий для профессионального роста;

1.4.3. формирование системы материальных и моральных стимулов Работников, повышение заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

1.4.4. улучшение показателей эффективности деятельности Университета, в том числе – в рамках мониторинга эффективности организаций высшего образования, учет персонального вклада каждого Работника в повышение показателей Университета;

1.4.5. создание максимально полного компьютеризированного банка данных, отражающего в динамике эффективность деятельности университета в целом, его структурных подразделений, преподавательского состава.

1.5. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1.5.1. Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки. Эффективный контракт содержит сведения, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки, поощрительные и компенсационные выплаты);

1.5.2. Показатель эффективности деятельности Работника (далее – Показатель) – это обобщенная характеристика определенного направления (вида) деятельности для количественной и качественной оценки результативности выполнения Работником своих трудовых (должностных) обязанностей. Показатели эффективности деятельности выражаются в баллах для каждой категории или группы должностей Работников;

1.5.3. Критерии оценки – это система пороговых или шкальных значений Показателя для определения его количественной оценки;

1.5.4. Оценка эффективности деятельности Работника – общая сумма баллов, набранных Работником по совокупности Показателей соответствующей категории или группы должностей;

1.5.5. Нормативное значение оценки эффективности – минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности Работника; определяется по каждой категории или группе должностей Работников, установленных п. 1.6 настоящего Положения;

1.5.6. Стоимость балла для назначения стимулирующих выплат по категории или группе должностей Работников – выраженное в рублях значение одного балла для расчета стимулирующих выплат Работникам. Стоимость балла устанавливается по каждой категории или группе должностей Работников, установленных п.1.6 настоящего Положения.

1.6. Настоящее Положение определяет следующие группы Показателей для проведения оценки эффективности деятельности в отношении категорий или групп должностей Работников:

1.6.1. Показатели эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС) – директор института, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент, преподаватель; индексы показателей – литера «П»; перечень показателей приведен в Приложении 3;

1.6.2. Показатели эффективности деятельности директора института; индексы показателей – литера «Д»; перечень показателей приведен в Приложении 4;

1.6.3. Показатели эффективности деятельности заведующего кафедрой; индексы показателей – литера «К»; перечень показателей приведен в Приложении 5;

1.6.4. Показатели эффективности деятельности директора филиала; индексы показателей – литера «Ф»; перечень показателей приведен в Приложении 6;

1.6.5. Показатели эффективности деятельности проректора; индексы показателей – литеры «ПР»; перечень показателей приведен в Приложении 7;

1.7. По мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда Работников УдГУ перечень групп Показателей, установленный пунктом 1.6, может расширяться.

2. Оформление трудовых отношений

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) или дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются с Работником Университета, для которого замещаемая должность является основным местом работы в УдГУ или на условиях внутреннего совместительства.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается при поступлении на работу в УдГУ и (или) при избрании по конкурсу на замещение должности (выборах на должность) лица, указанного в п. 2.1 настоящего Порядка. Форма

трудового договора (эффективного контракта) с работником Университета приведена в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (Приложение 2) заключается с работником, у которого не истек срок действия трудового договора с Университетом. Указанное соглашение заключается в соответствии с трудовым законодательством.

2.3.1. В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений. На экземпляре работодателя работник должен расписаться в получении уведомления, проставив дату. Если работник отказывается поставить подпись в получении уведомления, составляется соответствующий акт.

2.3.2. Если работник соглашается на продолжение работы, с ним заключается дополнительное соглашение, в котором зафиксированы все произошедшие изменения трудового договора.

2.3.3. Если работник не согласен работать в новых условиях, работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья.

2.3.4. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенных вакансий трудовой договор прекращается на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3. Реализация эффективного контракта

Реализация эффективного контракта включает:

3.1. Исполнение работником своих должностных (трудовых) обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом).

3.1.1. Согласно ст. 21 Трудового Кодекса РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

3.1.2. Каждое направление деятельности Работника оценивается на основе ряда Показателей, отражающих качество и результативность его труда.

3.1.3. Достижение работником нормативного значения оценки эффективности деятельности дает ему право на назначение стимулирующей выплаты на срок и в размере, регламентированном настоящим Положением и приказами ректора. Работникам, не обеспечившим выполнение нормативного значения оценки эффективности, стимулирующая выплата не назначается.

3.2. Сбор и обработка информации об исполнении работником должностных обязанностей, возложенных на него трудовым договором (эффективным контрактом) (далее – сбор и обработка информации).

3.2.1. Сбор и первичная обработка информации производится вводом данных в соответствующие подсистемы автоматизированной системы управления Университетом ИИАС (далее - ИИАС). Сроки предоставления сведений Работникам, кафедрами, институтами для расчета различных критериев рейтинга определены в Приложении 8.

3.2.2. Ответственность за ввод и достоверность сведений о результатах и качестве деятельности Работников возлагается на руководителей соответствующих административных структурных подразделений Университета в соответствии с курируемым направлением деятельности. Распределение ответственности за сбор и обработку информации приведено в Приложении 8.

3.2.3. Общий контроль сбора и первичной обработки сведений возлагается на отдел оценки качества образовательного процесса Учебно-методического управления. Техническую поддержку сбора и обработки информации осуществляет Центр информационного обеспечения Управления информационных технологий и телекоммуникаций.

3.2.4. Работник имеет право контролировать процесс ввода и обработки данных о результативности своей деятельности средствами портала ИИАС. В целях достижения полноты сведений о результатах работы Работнику необходимо предоставить в соответствующие административно-управленческие подразделения Университета недостающие документально оформленные данные.

3.2.5. Непосредственный руководитель Работника, руководитель соответствующего административно-управленческого подразделения вправе запрашивать у Работника необходимую информацию. Лица, ответственные за подачу информации, несут ответственность за ее достоверность.

3.3. Оценка эффективности деятельности Работника.

3.3.1. Сбор и предварительная обработка представленных сведений административно-управленческими подразделениями и корректировки технологических режимов ИИАС должны быть завершены до 31 декабря включительно.

3.3.2. Подведение итогов расчета оценок эффективности деятельности Работников должно быть завершено до 31 января включительно.

3.3.3. Итоги оценки эффективности деятельности ППС подлежат рассмотрению на заседаниях кафедр в срок с 01 по 28 февраля включительно; итоги оценки эффективности деятельности заведующих кафедрами подлежат рассмотрению на заседаниях ученых советов институтов в срок с 01 по 28 февраля включительно; итоги оценки эффективности деятельности директоров институтов, директоров филиалов подлежат рассмотрению на заседании Ученого совета УдГУ в срок с 01 по 28 февраля включительно.

3.3.4. Оценка в баллах по каждому показателю выставляется в соответствии с критериальными значениями шкалы или пороговому значению показателя. Оценка эффективности деятельности Работника определяется как сумма баллов по всем показателям. В случае если эффективность деятельности Работника одновременно оценивается по двум или более группам показателей (ППС и заведующий кафедрой, ППС и директор института), то оценки эффективности деятельности Работника выставляются отдельно по каждой группе.

3.3.5. Оценки по каждому показателю и общая оценка эффективности рассчитываются автоматически средствами ИИАС и доступны для ознакомления как Работнику, так и его руководителю.

3.3.6. В целях рассмотрения спорных вопросов по результатам оценки эффективности деятельности Работников приказом ректора УдГУ создается комиссия по оценке эффективности деятельности Работников УдГУ (далее -- Комиссия). Количественный и персональный состав Комиссии определяется приказом; в состав Комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации работников УдГУ. Комиссия принимает и рассматривает заявления от Работников, должностных или иных лиц, в случае необходимости принимает решения по изменению оценки эффективности деятельности Работника.

3.4. Расчет размера и назначение стимулирующей выплаты по результатам оценки эффективности исполнения работником своих трудовых обязанностей.

3.4.1. По итогам оценки эффективности деятельности Работников рассчитывается общая сумма оценок в баллах для каждой категории или группы должностей работников, указанных в п. 1.6 настоящего Положения. Проведение указанного расчета возлагается на отдел оценки качества образовательного процесса Учебно-методического управления.

3.4.2. Ректор УдГУ совместно с ПБФУ и по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации работников, исходя из финансовых возможностей Университета, определяет общий размер фонда стимулирующих выплат и составляющие его фонды стимулирующих выплат по категориям и группам должностей, указанных в п. 1.6. настоящего Положения в срок до 31 января.

3.4.3. Ректор УдГУ в срок до 31 января издает приказ, устанавливающий по каждой из категорий и групп должностей, указанных в п. 1.6 настоящего Положения:

- нормативное значение оценки эффективности -- минимально допустимое количество баллов, дающее право на назначение стимулирующей выплаты на основании оценки эффективности деятельности Работника;
- стоимость одного балла, выраженную в рублях.

3.4.4. Стоимость одного балла, указанная в подпункте втором п. 3.4.3, рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для

осуществления стимулирующих выплат категории или группе должностей, к общей сумме баллов, набранных по итогам общей оценки эффективности деятельности соответствующей категорией или группой должностей Работников за вычетом нормативного значения оценки эффективности из оценки каждого Работника.

3.4.5. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты рассчитывается как произведение оценки эффективности деятельности Работника на стоимость одного балла по соответствующей категории или группе должностей, деленное на 12 – количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

3.4.6. Расчет размеров стимулирующих выплат Работникам по результатам оценки эффективности их деятельности и подготовку приказа на установление стимулирующих выплат производит ПБФУ с использованием программных средств ИИАС в срок до 28 февраля.

3.4.7. Иные условия оплаты труда (в том числе доплаты, надбавки, стимулирующие и компенсационные выплаты) регулируются Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВПО «УдГУ» и Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера в УдГУ.

4. Заключительные положения

4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам оценки эффективности их деятельности в рамках эффективного контракта назначаются единовременно за отчетный период.

4.2. Размер стимулирующей выплаты может быть изменен приказом ректора в порядке, определенном законодательством, в том числе в связи с наложением на Работника дисциплинарного взыскания.

4.3. Переход к системе материального стимулирования Работников по результатам оценки эффективности деятельности в рамках эффективного контракта осуществляется последовательно в течение 2015-2018 гг. По мере модернизации системы оценки эффективности, разработки новых показателей и критериев её оценки могут вноситься изменения в локальные нормативные акты Университета, трудовые договоры с Работниками.

4.4. В течение переходного периода некоторые положения настоящего Положения могут быть изменены (приостановлены) приказами ректора, в том числе, по техническим причинам невозможности их исполнения.

4.5. Настоящее Положение утверждается Ученым советом УдГУ по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации работников УдГУ. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение производится в порядке, определенном для утверждения Положения.

Форма трудового договора (эффективного контракта) с работником Университета (директором института)

Типовая форма

Согласовано:

Председатель профсоюзного
Комитета УдГУ
_____ А.Е. Анисимов

(дата)

Согласовано:

Начальник ЮО _____
Начальник ПБФУ _____
Начальник СОТ _____
Начальник УКиДО _____

Приложение 2

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ДИРЕКТОРОМ ИНСТИТУТА

г. Ижевск № _____ «___» _____ г.

ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», в лице ректора Мерзляковой Г.В., действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» (далее по тексту - УдГУ, Университет), и гражданин _____, именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Гр. _____ принимается на работу в УдГУ в структурное подразделение _____

на _____ должность _____, отнесенную к профессиональной квалификационной группе № _____, квалификационному уровню № _____ с долей ставки в размере _____

без срока испытания, со сроком испытания на _____ месяца)

С установлением соответствующего должностного оклада в размере (с учетом размера занимаемой ставки, пропорционально отработанному времени) _____ (рублей) за счет средств _____,

персональный повышающий коэффициент в размере _____ либо должностной оклад (с учетом размера занимаемой ставки, пропорционально отработанному времени) в размере _____ рублей (заполнить нужное) (за счет средств _____)

Условия труда (по результатам специальной оценки условий труда):

Оптимальные условия (1 класс)

Допустимые условия (2 класс)

Вредные условия (3 класс):

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)

Опасные условия (4 класс)

(нужное подчеркнуть)

2. Работа по данному трудовому договору является:

основным местом работы Работника; _____ местом работы по совместительству

(нужное подчеркнуть)

3. Настоящий трудовой договор заключен:

3. Настоящий трудовой договор заключен на определенный срок с «___» _____ г. по «___» _____ г. в соответствии со статьей 59 Трудового Кодекса РФ.

4. Работник подчиняется непосредственно _____

5. Работник обязуется:

- выполнять обязанности по занимаемой должности с соблюдением требований, установленных действующим законодательством, Уставом, Правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией и иными локальными актами УдГУ, настоящим трудовым договором;
 - осуществлять руководство структурным(и) подразделением(ями) в соответствии с настоящим трудовым договором и должностной инструкцией;
 - обеспечить рациональное распределение обязанностей между работниками, способствовать созданию нормального психологического климата в коллективе;
 - давать распоряжения и указания подчиненным работникам по всем вопросам деятельности подразделения и осуществлять контроль за их выполнением;
 - добросовестно и своевременно исполнять другие обязанности, предусмотренные должностной инструкцией;
 - выполнять требования и условия настоящего трудового договора.
 - соблюдать индивидуальный план работы;
 - повышать свой профессиональный и общекультурный уровень;
 - на высоком научно-педагогическом и методическом уровне проводить все виды занятий, выполнять научные исследования и осуществлять их практическую реализацию, осваивать новые обучающие технологии;
 - обеспечивать высокую эффективность педагогического процесса, воспитывать в студентах высокие нравственные качества, самостоятельность, творческую инициативу и профессиональную активность;
 - вести научные исследования, обеспечивающие высокий уровень содержания образования, активно вовлекать в них студентов, аспирантов и докторантов;
 - своевременно оповещать администрацию УдГУ о невозможности по уважительным причинам выполнять обусловленную трудовым договором и расписанием учебных занятий работу;
 - принимать участие в подготовке программ и необходимых учебных и методических материалов;
 - поддерживать учебную дисциплину, контролировать режим посещения занятий;
 - организовывать прием на направления подготовки (специальности) факультета / института по всем формам и уровням обучения с обеспечением плановых цифр приема;
 - обеспечивать в руководимом структурном подразделении организацию образовательного процесса и постоянное совершенствование качества образования с учетом следующих основных принципов:
 - обеспечение минимальных издержек для Работодателя, в том числе за счет разработки оптимальных по структуре и содержанию учебных планов по направлениям подготовки (специальностям), реализуемых факультетом / институтом по всем формам и уровням обучения, а также формирования учебных групп, потоков обучающихся;
 - обеспечение требований потребителей образовательных услуг и работодателей по компетентностному портрету выпускника;
 - непрерывное совершенствование применяемых образовательных технологий;
 - непрерывное обновление в пределах выделяемых квот материально-технических, библиотечных, методических и иных ресурсов, необходимых для обеспечения образовательного процесса;
 - обеспечение повышения уровня освоения студентами образовательных программ и их успеваемости;
 - принимать участие в собраниях преподавателей и в других формах учебно-методической деятельности.
6. Работник имеет трудовые права, установленные действующим законодательством, а также вправе:
- выбирать методы и средства обучения, наиболее полно отвечающие его индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество учебного процесса;
 - пользоваться оборудованием, лабораториями, источниками информации в порядке, установленном в УдГУ.

7. Работодатель обязуется:

- предоставить Работнику работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора;
- создать условия для выполнения обусловленных настоящим трудовым договором обязанностей;
- создать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;
- своевременно выплачивать обусловленную настоящим трудовым договором заработную плату;
- соблюдать законодательство о труде;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работника в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
- осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Для выполнения своих служебных обязанностей Работник может направляться в командировки с оплатой в соответствии с действующим законодательством, в том числе с правом на оплату командировочных расходов за счет внебюджетных средств Университета, выделенных для этих целей.

9. Для выполнения своих обязанностей Работнику устанавливается:

- нормированный (ненормированный) рабочий день (нужное подчеркнуть):

- _____ -дневная рабочая неделя с выходными днями _____

- продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с приказом ректора «О режиме рабочего времени работников ФГБОУ ВПО «УдГУ». Начало рабочего дня _____, окончание рабочего дня _____, перерыв для отдыха и питания _____.

10. Работнику выплачиваются:

- Выплаты стимулирующего характера с учетом следующих показателей эффективности деятельности:

	Наименование показателя	Критерии оценки	Балл за выполнение показателя
--	-------------------------	-----------------	-------------------------------

(Показатели эффективности деятельности работников устанавливаются в соответствии с Приложением 4 к Положению «Об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта»)

Порядок перевода баллов в рубли осуществляется в соответствии с ежегодным приказом ректора

- выплаты компенсационного характера:

за работу во вредных условиях труда - на основании действующего законодательства РФ и результатов специальной оценки условий труда в размере _____

на срок _____
уральский коэффициент в размере 15 % от начисленной заработной платы

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами _____

надбавка за непрерывный стаж в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к этим районам, и иных местностях с особыми климатическими условиями _____

доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в порядке, определяемом в соответствии с действующим в Университете Положением об оплате труда.

Работнику могут выплачиваться надбавки и доплаты, не предусмотренные настоящим трудовым договором, в соответствии с действующим в Университете Коллективным договором, Положением об оплате труда.

11. Работнику предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

12. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в УдГУ в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и в порядке, установленном Коллективным договором УдГУ, либо в любое время в течение года по соглашению сторон.

13. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих должностных обязанностей, причинения УдГУ материального ущерба, он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

14. Прекращение или расторжение настоящего трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

15. Условия настоящего трудового договора могут быть изменены и дополнены только по соглашению сторон, оформленному в письменном виде.

16. В случае возникновения между сторонами спора, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров Работника и Работодателя.

Если спор между сторонами не будет урегулирован, то он подлежит разрешению в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

17. По вопросам, не предусмотренным настоящим трудовым договором, стороны руководствуются действующим законодательством о труде.

Работник

Паспорт: серия _____ № _____

Выдан: _____

ИНН _____

Страх. Св-во: _____

Адрес: _____

тел. _____

Подпись _____

ФГБОУ ВПО «Удмуртский
государственный университет»
426034, г. Ижевск,
ул. Университетская, 1

ИНН 1833010750

Подпись _____

м.п.

Согласовано:

Проректор (руководитель структурного подразделения)

Начальник ПФУ _____

Начальник СОТ _____

Начальник УКиДО _____

С Уставом УдГУ, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка УдГУ, Положением об оплате труда, должностной инструкцией, правилами и инструкциями по охране труда УдГУ, действующим законодательством и локальными нормативными актами УдГУ в области защиты персональных данных, Положением «Об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта», утвержденным решением Ученого совета от _____ года ознакомлен и гарантирую их безусловное исполнение _____ (подпись)

« _____ » _____ 20____ год

Даю согласие на включение в общедоступные источники следующих персональных данных:

фамилия, имя, отчество, место работы, должность, ученая степень, звание, служебный телефон, адрес электронной почты _____ (подпись)

« _____ » _____ 20____ год

Второй экземпляр договора получен на руки _____ (подпись)

« _____ » _____ 20____ год

Форма дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора

Типовая форма

СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений и дополнений в условия трудового договора

г. Ижевск

«___» _____ 2015 год

ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», в лице ректора Г.В. Мерзляковой, с одной стороны, и

_____ (фамилия, имя, отчество работника)

_____ (должность, структурное подразделение)

с другой стороны (далее по тексту - Работник) подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

В соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», Приказом Минтруда России от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения в виде эффективного контракта", Положением «Об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта», утвержденным решением Ученого совета от _____ года

1. Дополнить текст Трудового договора следующим содержанием:
«Условия труда (по результатам специальной оценки условий труда):

Оптимальные условия (1 класс)

Допустимые условия (2 класс)

Вредные условия (3 класс):

1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)

2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)

3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)

4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)

Опасные условия (4 класс)

(нужное подчеркнуть).»

2. Дополнить текст Трудового договора в части оплаты труда следующим содержанием:

«Работнику выплачиваются:

- Выплаты стимулирующего характера с учетом следующих показателей эффективности деятельности:

	Наименование показателя	Критерии оценки	Балл за выполнение показателя
--	-------------------------	-----------------	-------------------------------

(Показатели эффективности деятельности работников устанавливаются в соответствии с Положением «Об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта»)

Порядок перевода баллов в рубли осуществляется в соответствии с ежегодным приказом ректора.

3. Настоящее соглашение вступает в силу с момента подписания.

4. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью трудового договора № _____ от «___» _____ года между УдГУ и Работником.

ПОДПИСИ СТОРОН

Ректор ФГБОУ ВПО «УдГУ»

Работник

Руководитель структурного подразделения:

ПБФУ

УКиДО

С Положением «Об оценке эффективности деятельности работников Удмуртского государственного университета при реализации условий эффективного контракта», утвержденным решением Ученого совета от _____ года ознакомлен и гарантирую их безусловное исполнение _____ (подпись)

«___» _____ 20 _____ год

Показатели эффективности деятельности работников из числа ППС (директор института, заведующий кафедрой, профессор, доцент, старший преподаватель, ассистент, преподаватель) для включения в эффективный контракт

	Наименование показателя	Критерии оценки	Оценка (баллов)
Учебная работа			
П-1	Доля аудиторной нагрузки в общем объеме учебной нагрузки преподавателя	До 50% вкл. От 50% до 75% вкл. От 75% до 90% вкл. От 90% до 100%	0 1 2 3
П-2	П-2.1 Количество отличных оценок выпускных квалификационных работ (очная форма: бакалавры, магистры, специалисты), выполненные под руководством преподавателя	Количество оценок «отлично»	1 за каждую
	П-2.2 Количество защит диссертационных работ работниками УдГУ: - на соискание ученой степени кандидата наук, выполненных под научным руководством преподавателя; - на соискание ученой степени доктора наук, выполненных с научным консультированием преподавателя	Количество проведенных защит	10 000 руб. 15 000 руб. (единовременная выплата)
Учебно-методическая работа			
П-3	Обеспеченность рабочими программами читаемых дисциплин	100% по состоянию на 01 октября	5
П-4	Подготовка учебных комплексов и рабочих программ по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением или введением новых учебных планов	Количество новых учебных комплексов и рабочих программ по состоянию на 01 октября	2 за каждый (каждую)
П-5	Издание учебно-методических материалов, в том числе - электронных	Учебник Учебное пособие Учебно-методическое пособие	10 5 3 (за каждое издание) - в случае соавторства применяется коэффициент 0,5; - при наличии грифа применяется коэффициент 1,5.

Научная и публикационная активность			
П-6	Количество научных публикаций	Статьи в изданиях: - в сборниках конференций - рецензируемом (кр. ниже-ук.); - вкл. в РИНЦ (кроме ВАК); - вкл. в перечень ВАК; - вкл. в БД <i>Webof-Science</i> или <i>Scopus</i>	3 3 10 5 30
П-7	Объем средств, привлеченных на НИР и образовательные проекты (расчет на 1 человека)	До 500 тыс. руб. От 500 тыс. до 1 млн. руб. От 1 млн. до 5 млн. руб. Более 5 млн. руб.	5 10 20 30 для руководителя применяется коэффициент 1,5
Повышение квалификации			
П-8	Прохождение курсов повышения квалификации	- удостоверение о повышении квалификации - диплом о профессиональной переподготовке	3 (только за одно) 5 (только за один)
П-9	П-8.1 Присвоение ученого звания	- Профессор - Доцент	25 15
	П-8.2 Присвоение ученой степени	- Доктор наук - Кандидат наук	40 000 руб. 20 000 руб. (единовременная выплата)
Дополнительные показатели			
П-10	Другие показатели	- международная стажировка (не менее 1 месяца) - заявка на грант, программу - заявка на патент - полученный патент - кол-во иностранных аспирантов, докторантов (руководство)	3 2 (руководитель - 4) 2 за каждую 5 за каждый 5 за каждого

Показатели эффективности деятельности директоров институтов для включения в эффективный контракт

	Наименование показателя	Критерии оценки	Балл за выполнение показателя
Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных показателей деятельности			
Д-1	Обеспечение соотношения числа ППС и обучающихся очной формы	2015 г. – 1:10,7 2016 г. – 1:11,1 2017 г. – 1:11,6 2018 г. – 1:12,0	5
Д-2	Выполнение контрольных цифр приема	Не менее: Бюджет - 100%	5
Д-3	Обеспечение среднего балла ЕГЭ студентов, принятых по результатам ЕГЭ на обучение по очной форме по программам бакалавриата и специалитета за счет бюджетных средств и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами	Не менее норматива, предусмотренного мониторингом	6
Д-4	Обеспечение учебно-методическими материалами по образовательным программам института, предусмотренными ФГОС	Не менее 100%	5
Д-5	Заработная плата ППС (% к среднему показателю по экономике региона)	В соответствии с «дорожной картой»	6
Выполнение критериев, свидетельствующих об успешности педагогической деятельности работников института			
Д-6	Доля выпускников очной формы обучения, получивших диплом с отличием	По гуманитарным направлениям не менее 35% По естественнонаучным направлениям не менее - 10 По инженерным направлениям не менее - 20%	5
Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение публикационной результативности сотрудников института			
Д-7	Количество статей в журналах, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования РИНЦ в расчете на 1 НПП	не менее 2	5
Д-8	Количество статей в российских и зарубежных научных изданиях, индексируемых в базах данных «Сеть науки» (Web of Science) или «Скопус» (Scopus) в расчете на 1 НПП (за исключением материалов конференций) с указанием места работы автора – Удмуртский государственный универ-	0,01 до 0,1	3
		свыше 0,1 до 0,3	6
		свыше 0,3 до 0,6	9
		свыше 0,6 до 0,9	12

	ситет	свыше 0,9	15
Д-9	Количество публикаций в сборниках материалов международных (в т.ч. с международным участием) и всероссийских научных конференций в расчете на 1 НПР	не менее 1	5
Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей института			
Д-10	Кадровое обеспечение образовательных программ в соответствии с ФГОС	100% в соответствии с ФГОС	5
Д-11	Обеспечение доли штатных работников ППС кафедр института в общей численности ППС кафедр института	Не менее 85%	5
Д-12	Доля основных работников из числа ППС кафедр института, работающих на полную ставку	Не менее 75%	5
Д-13	Число ППС, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук, в расчете на 100 студентов всех форм обучения	Не менее 2,87	6
Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение показателей международной деятельности			
Д-14	Удельный вес численности иностранных граждан, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и аспирантуры, закрепленным за институтом. в % к приведенному контингенту студентов	Не менее 1%	6
Осуществление мероприятий по организации и контролю за трудоустройством выпускников			
Д-15	Обеспечение показателя мониторинга по трудоустройству выпускников в целом по университету	Не менее 80%	6
Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение поступлений в доходную часть университета от деятельности института			
Д-16	Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника (НПР)	до 50 000 руб.	3
		свыше 50 000 руб. до 120 000 руб.	6
		свыше 120 000 руб. до 240 000 руб.	9
		свыше 240 000 руб. до 500 000 руб.	12
		свыше 500 000 руб.	15
Д-17	Доходы института от приносящей доход деятельности в расчете на одного НПР	От 50 000 до 200 000 руб.	3
		свыше 200 000 руб. до 500 000 руб.	5

		свыше 500 000 руб. до 1000 000 руб.	10
		свыше 1000 000 руб. до 1 500 000 руб.	15
		свыше 1 500 000 руб	20
Иные показатели эффективности			
Д-18	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей и поручений. Отсутствие претензий со стороны проверяющих и контролирующих органов	3
Показатели для определения ежемесячных стимулирующих выплат			
Д-19	Доходы института от приносящей доход образовательной деятельности В конце года для подразделения устанавливается план по доходам. Годовой план разносится по кварталам исходя из сложившегося графика поступления средств. В начале квартала (года) подводятся итоги выполнения плана за истекший период (в начале года – за предыдущий год). Базовый процент и план для Института устанавливаются приказом Ректора.	Выполнение плана по доходам менее чем на 95% Выполнение плана на 95-105% Выполнение плана за период на 105-110% Выполнение плана за период на 110-120% и более	Надбавка в следующем квартале не выплачивается Среднемесячные доходы за истекший период *базовый процент для Института/100 Среднемесячный план за период* базовый процент/100 + сумма среднемесячного превышения плана*базовый процент*2/100 Среднемесячный план за период* базовый процент/100 + сумма среднемесячного превышения плана на 10% *базовый процент*2/100+ сумма среднемесячного превышения плана выше 10%* базовый процент*4/100
Д-20	Надбавка за контингент	Определяется коли-	Надбавка директора,

	<p>В конце квартала определяется численность приведенного контингента специалитета, бакалавриата, магистратуры, аспирантуры подразделения. Ставка за единицу контингента определяется на год приказом Ректора единая для всех Институтов.</p>	<p>чество образовательных программ подразделения (программ магистратуры, профилей бакалавриата, программ аспирантуры). Рассчитывается коэффициент, учитывающий количество программ (при их числе до 10 коэффициент берется равным 1; при численности от 11 до 20 – 1,1; при численности 21 и более – 1,2)</p>	<p>подлежащая выплате ежемесячно в течение следующего квартала, рассчитывается как произведение приведенного контингента на коэффициент количества программ на ставку за единицу контингента</p>
--	---	---	--

Показатели эффективности деятельности заведующих кафедрами для включения в эффективный контракт

	Наименование показателя	Критерии оценки	Балл за выполнение показателя
Осуществление мероприятий, направленных на выполнение нормативных показателей образовательной деятельности			
К-1	Обеспечение учебно-методическими материалами по дисциплинам кафедры	Не менее 100%	5
Выполнение критериев, свидетельствующих об успешности педагогической деятельности работников института			
К-2	Доля студентов, успевающих по дисциплинам, преподаваемым работниками из числа ППС кафедры за учебный год	Не менее 70%	5
Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение публикационной результативности сотрудников института			
К-3	Количество статей в российских и зарубежных научных изданиях, индексируемых в базах данных «Сеть науки» (Web of Science) или «Скопус» (Scopus) в расчете на 1 НПП (за исключением материалов конференций) с указанием места работы автора – Удмуртский государственный университет	0,01 до 0,1	3
		свыше 0,1 до 0,3	6
		свыше 0,3 до 0,6	9
		свыше 0,6 до 0,9	12
		свыше 0,9	15
К-4	Количество статей в журналах, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования РИНЦ в расчете на 1 НПП	не менее 2	5
К-5	Количество публикаций в сборниках материалов международных (в т.ч. с международным участием) и всероссийских научных конференций в расчете на 1 НПП	не менее 1	5
К-6	Количество изданных по плану кафедры, утвержденному в установленном порядке, преподавателями кафедры учебников и учебных пособий (в том числе электронных)	0,25 публикация на каждую штатную ставку ППС на данной кафедре	5
Осуществление мероприятий, направленных на выполнение кадровых показателей института			
К-7	Число НПП, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук, в расчете на 100 студентов всех форм обучения	Не менее 2,87	6
К-8	Обеспечение доли штатных ставок, занятых сотрудниками из числа ППС, имеющих ученую степень и/или ученое звание в общем количестве ставок	Не менее 60%	5

	по факультету		
К-9	Обеспечение доли работников ППС кафедр института без совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера в общей численности ППС кафедр института	Не менее 85%	5
К-10	Средний возраст преподавателей кафедры	Ниже среднего по университету	3
Осуществление мероприятий, направленных на обеспечение поступлений в доходную часть университета от деятельности кафедры			
К-11	Объем НИОКР в расчете на одного научно-педагогического работника (НПР)	до 50 000 руб.	3
		свыше 50 000 руб. до 120 000 руб.	6
		свыше 120 000 руб. до 240 000 руб.	9
		свыше 240 000 руб. до 500 000 руб.	12
		свыше 500 000 руб.	15
К-12	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей и поручений	3

Приложение 6.

Показатели эффективности деятельности **директоров филиалов** для включения в эффективный контракт

Вводятся по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда и утверждения их Ученым советом УдГУ.

Приложение 7.

Показатели эффективности деятельности **проректоров** для включения в эффективный контракт

Вводятся по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда и утверждения их Ученым советом УдГУ.

Распределение ответственности
за ввод и первичную обработку сведений в ИИАС
о результативности деятельности Работников

№ п/п	Вид сведений	Ответственное структурное подразделение	Источник данных и порядок ввода и обработки	Срок
1.	Сведения о публикационной активности	Научная библиотека имени В.А. Журавлева, Управление развитием научной и инновационной деятельностью (УРНИД)	Данные обрабатываются и вводятся в подсистему «ИИАС – Учебные издания; Научные издания» Научной библиотекой УдГУ (далее – НБ). В течение отчетного периода печатную или электронную копию издания предоставляет в отдел комплектования НБ. Для рейтинга учитываются только публикации, обработанные как монографии (за исключением сборников научных трудов и т.п.), статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах, учебники, учебные и учебно-методические пособия при их наличии в НБ УдГУ. Информация о рецензируемых журналах, индексируемых в РИНЦ, WebofScience или Scopus вводится в ИИАС УРНИД, зав. сектором научно-исследовательской работы студентов Центра научно-технической информации (далее – сектор НИРС ЦНТИ).	31 декабря календарного года
2.	Сведения о поданных и поддержанных грантовых заявках и выигранных грантах	УРНИД	На основании данных, представленных институтами /факультетами. НПР в сектор грантов и программ, а также в Управление международного сотрудничества и связей с общественностью (далее – УМСиСО) на основании данных, представленных институтами/факультетами. Учету подлежат заявки, поданные как от УдГУ, так и от других организаций	До 31 декабря
3.	Сведения о заявках на получение патентов и полученных	УРНИД	На основании данных сектора охраны интеллектуальной собственности (СОИС).	До 31 декабря

	патентах			
4.	Сведения о повышении квалификации	Управление кадрового и документационного обеспечения (УКиДО)	на основании представленных НПР копий удостоверений о повышении квалификации и / или дипломов о профессиональной переподготовке	До 31 декабря
5.	Сведения об участии в конференциях	УРНИД, сектор НИРС ЦНТИ	вводятся в подсистему «ИИАС- Научные конференции и совещания» УРНИД, сектором НИРС ЦНТИ на основании представленных НПР копий сертификатов, дипломов участия, программ или материалов конференций.	До 31 декабря
6.	Сведения об объеме средств, привлеченных на НИР и образовательные проекты	ПБФУ (УМСиСО)	вводятся в подсистему «ИИАС – Договоры» Планово-бюджетным финансовым управлением (далее – ПБФУ) и УМСиСО.	До 31 декабря
7.	Сведения о входящей и исходящей академической мобильности обучающихся	УМСиСО УКиДО	вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры; Контингент студентов» автоматически из приказов, которые формируют УМСиСО и УКиДО.	До 31 декабря
8.	Сведения о присвоении ученого звания доцента или профес-	УКиДО	Вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры» УКиДО на основании документов, выданных Высшей Аттестационной Комиссией МОЛН РФ.	До 31 декабря

9.	Сведения о защите кандидатских и докторских диссертациях	ОПАНК	вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры» Отделом подготовки и аттестации научных кадров (ОПАНК) на основании копий двух первых страниц автореферата, представленных НПР.	До 31 декабря
10.	Сведения о наградах, полученных обучающимися на научных мероприятиях	УРНИД	Вводятся в подсистему «ИИАС – Договоры» зав. сектором НИРС ЦНТИ на основании представленных заместителями директоров по научной работе институтов сканов и копий наградных документов, протоколов комиссий.	До 31 декабря
11.	Сведения о внутренней мобильности НПР, магистрантов и аспирантов	Зам. деканов институтов	вводятся в подсистему «ИИАС – Кадры» автоматически из приказов, которые формируют факультеты / институты.	До 31 декабря
12.	Сведения об исполнительной дисциплине директоров, зав. кафедрами в части планирования и организации	УМУ	вводятся в подсистему «ИИАС–Контроль исполнительной дисциплины»	До 31 декабря

	учебного процесса			
--	----------------------	--	--	--